

<b>Enseignant:</b>	<b>Date:</b>	<b>Période:</b>	<b>Lieu:</b>
<b>Cours et section:</b> CHC2DF	<b>Module:</b> Les années d'après guerre (1956 au présent)		
<b>Titre de la leçon:</b> Les syndicats et l'équité des genres		<b>Nombre de périodes:</b> 2	
<b>Attentes du curriculum</b>			
A1. Historical Inquiry: use the historical inquiry process and the concepts of historical thinking when investigating aspects of Canadian history since 1914; D2 E2. Communities, Conflict, and Cooperation: analyse some significant interactions within and between various communities in Canada, and between Canada and the international community, from 1945 to the present, and how key issues and developments have affected these interactions			
<b>Les questions guides et les objectifs</b>			
<b>Question guide:</b> Le genre a-t-il joué un rôle dans la manière dont les syndicats ont créé le changement? Syndicats dominés par les hommes comparés aux syndicats dominés par les femmes			
<b>Objectifs:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>examiner le rôle des femmes dans le monde de travail depuis la DGM</li> <li>décrire le changement de participation des femmes dans les syndicats depuis la DGM</li> <li>examiner les grèves au Canada depuis la DGM pour voir changement dans la participation des femmes dans les syndicats</li> </ul>			
<b>Évaluation des connaissances antérieures</b>		<b>Vocabulaire et terminologie spécifique</b>	
Activer connaissance préalable (diagnostique ) <ul style="list-style-type: none"> <li>introduction à l'histoire des syndicats au Canada (eg. Grève générale de Winnipeg, en Ontario la formation du FWTAO en 1918)</li> <li>différentes grèves d'importance au Canada</li> <li>concept de changement et continuité</li> </ul>		syndicats grèves	
<b>Stratégies d'instruction</b>		<b>Stratégies d'évaluation</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>questionnement</li> <li>jigsaw</li> <li>lecture non-fiction</li> </ul>		<i>C-Conversation O-observation P-Produit F-formative S-sommative</i> O - observation durant les discussions en groupes d'experts et groupes de base C - conversation avec les groupes pendant qu'ils travaillent F - la carte de sortie	
<b>Temp s</b>	<b>Séquence de cours</b>		
35	<b>Action</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Affiche une des citations directes suivantes (ou trouve plusieurs pour placer autour de la salle pour les élèves à visiter)  <i>"It was the labour movement that helped secure so much of what we take for granted today. The 40 hour work week, the minimum wage, family leave, health insurance, social security, medicare, retirement plans. The cornerstones of the middle-class security all bear the union label."</i> - Barak Obama   <i>"Unions are a key labour market institution. They have an impact on activities in households and workplaces, and influence education, health and social care, and public policy. Unions are also social movements operating at multiple levels and geographies and seeking justice, equity, and inclusivity.."</i> - Linda Briskin, Leah F. Vosko, Hans Rollman and Marion Werner</li> <li>Donne une petite révision du concept d'un syndicat et pose des questions de ce qu'ils ont déjà appris depuis 1914 au sujet des syndicats et des grèves</li> <li>Donne aux élèves du temps en petits groupes pour discuter leur opinion au sujet de la citation et des syndicats en général. Demande-les aussi de discuter ce qu'ils connaissent des syndicats d'aujourd'hui</li> <li>Donne du temps aux élèves pour partager leurs idées avec le reste de la classe (un alternatif pourrait avoir une activité 'graffiti' ou activité 'napperon')</li> </ol>		

75	<p><b>Travaillons</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pose la question suivante aux élèves: <i>Comment les syndicats pourraient-ils jouer un rôle en augmentant l'équité (pas nécessairement égalité) entre les genres dans le monde de travail?</i> (but d'encourager les élèves d'examiner l'équité des genres dans le monde de travail et le rôle des syndicats). Discute en classe quelle information ils auront besoin pour bien répondre cette question, par ex. rôle des syndicats, équité/égalité de genre, équité salariale, femmes dans le monde de travail.</li> <li>2. Explique l'activité JIGSAW que les élèves feront durant cette période. Le but est que chaque groupe de base présente une réponse à la question posée.</li> <li>3. Divise la classe en groupes de 6 et chaque élève devient un expert d'une source de recherche.</li> <li>4. Sépare les élèves dans leur groupe d'expert:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. article 'Femmes dans la population active'</li> <li>b. article 'Éliminons la discrimination salariale'</li> <li>c. article 'How women are changing the face of Canada's union leadership'</li> <li>d. article 'Surprising stats about women in the workplace'</li> <li>e. article 'Women at Work: still a long way to go'</li> <li>f. article 'Women and Unions: The Benefits'</li> </ol> </li> <li>5. Dans les groupes d'experts les élèves lisent l'information ensuite discutent pour déterminer l'information la plus importante pour partager avec leur groupe de base (les élèves complètent la section de la feuille de résumé)</li> <li>6. Retour au groupe de base, chaque membre partage leur information</li> <li>7. Comme un groupe de base, les élèves discutent d'une façon de répondre à la question d'enquête - donne un rappel qu'en répondant il faut utiliser des points de soutien du matériel lu.</li> </ol>						
40	<p><b>Consolidation et réflexion</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Chaque groupe a le choix de répondre à la question oralement ou en l'écrivant sur un papier charte pour afficher au tableau</li> <li>2. Après que tous les groupes ont eu une chance de partager leur réponse, demande aux élèves de compléter la carte de sortie.             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. trois choses que j'ai appris qui m'ont surprises</li> <li>b. deux questions que j'ai au sujet de femmes, les syndicats et le monde de travail au Canada</li> </ol> </li> </ol>						
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:33%; text-align: center;">Modifications de la conception universelle (pour tous)</th> <th style="width:33%; text-align: center;">Adaptations PEI spécifiées</th> <th style="width:33%; text-align: center;">Ressources</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="126 1255 602 1709">           groupement stratégique            temps supplémentaire - flexibilité en particulier durant les temps de discussion et collaboration         </td> <td data-bbox="602 1255 1078 1709"></td> <td data-bbox="1078 1255 1537 1709"> <a href="#">unions</a> (bonne référence pour prof)  <a href="#">Femmes dans la population active   l'Encyclopédie Canadienne</a>  <a href="#">Histoire des Travailleurs   l'Encyclopédie Canadienne</a>  <a href="#">Égalité des sexes</a>  <a href="#">Éliminons la discrimination salariale</a>  <a href="#">How women are changing the face of Canada's union leadership</a>  <a href="#">Surprising stats about women in the workplace</a>  <a href="#">Women at work: still a long way to go</a>  <a href="#">Les faits, tout simplement! Journée internationale des femmes de 2021</a> </td> </tr> </tbody> </table>		Modifications de la conception universelle (pour tous)	Adaptations PEI spécifiées	Ressources	groupement stratégique temps supplémentaire - flexibilité en particulier durant les temps de discussion et collaboration		<a href="#">unions</a> (bonne référence pour prof) <a href="#">Femmes dans la population active   l'Encyclopédie Canadienne</a> <a href="#">Histoire des Travailleurs   l'Encyclopédie Canadienne</a> <a href="#">Égalité des sexes</a> <a href="#">Éliminons la discrimination salariale</a> <a href="#">How women are changing the face of Canada's union leadership</a> <a href="#">Surprising stats about women in the workplace</a> <a href="#">Women at work: still a long way to go</a> <a href="#">Les faits, tout simplement! Journée internationale des femmes de 2021</a>
Modifications de la conception universelle (pour tous)	Adaptations PEI spécifiées	Ressources					
groupement stratégique temps supplémentaire - flexibilité en particulier durant les temps de discussion et collaboration		<a href="#">unions</a> (bonne référence pour prof) <a href="#">Femmes dans la population active   l'Encyclopédie Canadienne</a> <a href="#">Histoire des Travailleurs   l'Encyclopédie Canadienne</a> <a href="#">Égalité des sexes</a> <a href="#">Éliminons la discrimination salariale</a> <a href="#">How women are changing the face of Canada's union leadership</a> <a href="#">Surprising stats about women in the workplace</a> <a href="#">Women at work: still a long way to go</a> <a href="#">Les faits, tout simplement! Journée internationale des femmes de 2021</a>					
<p><b>Réflexions sur la leçon</b></p>							
<p><b>Modifications pour d'autres cours</b></p> <p>* Avec des modifications, cette leçon pourrait être utiliser dans un cours sénior de sciences sociales, par exemple HSG3M; HSE4M, HSP3UC ou HSB4U</p> <p>* Pourrait aussi être modifiée pour s'aligner au curriculum d'affaires - comment les syndicats et l'équité ont changé le monde de travail</p>							



---

### Résumé des articles

Titre de l'article	Points importants

**Question d'enquête:** *Comment les syndicats pourraient-ils jouer un rôle en augmentant l'équité entre les genres dans le monde de travail?*

Indiquez les points à utiliser pour répondre à la question d'enquête:

- 

Après la discussion, rédigez collaborativement, une réponse compréhensive (utilisant des preuves tirées des lectures) à la question, sous forme de paragraphe.

Nom: \_\_\_\_\_

Carte de sortie

## ***Les syndicats et l'équité des genres***

*Trois choses que j'ai apprises qui m'ont surpris ou que j'ai trouvé intéressantes.*

1

2

3

*Deux questions que j'ai au sujet des femmes, les syndicats, l'équité des genres dans le monde de travail au Canada.*

1

2

---

# Femmes dans la population active

Article par M.p. Connelly

Date de publication en ligne le 7 février 2006

Dernière modification le 4 mars 2015

Les femmes sont comptées parmi la population active seulement lorsqu'elles travaillent à l'extérieur du foyer. Par le passé, on s'attendait que la femme ne travaille pas après le mariage; cette attente reflète une vision idéaliste de la société où l'homme est soutien de famille et la femme, ménagère.

## Femmes dans la population active

Les femmes sont comptées parmi la [population active](#) seulement lorsqu'elles travaillent à l'extérieur du foyer. Par le passé, on s'attendait que la femme ne travaille pas après le mariage; cette attente reflète une vision idéaliste de la société où l'homme est soutien de famille et la femme, ménagère. Cette conception de la [famille](#) ne correspondait pas toujours à la réalité et c'est encore davantage le cas aujourd'hui, car plus de 50 p. 100 des femmes mariées occupent un emploi à l'extérieur du foyer. Cependant, l'idée que la place de la femme est à la maison a influé considérablement sur les conditions de sa participation à la main-d'oeuvre (*voir [Mariage au Canada](#), [Divorce au Canada](#)*). Cette participation est caractérisée par la ségrégation et de bas salaires.

## Ségrégation sur le marché du travail

La majorité des femmes au travail ont toujours été cantonnées dans des emplois dits féminins, désignés ainsi parce qu'ils sont souvent en continuité avec les tâches que les femmes accomplissent à la maison (*voir [Condition féminine](#)*). Certains secteurs d'activité ont évolué avec le temps et d'autres se sont ajoutés, mais un grand nombre d'emplois sont encore définis comme propres aux femmes. De nos jours, les femmes ont un emploi non rémunéré à la maison et un emploi mal payé sur le marché du travail. Elles travaillent à l'extérieur tout en s'occupant des tâches domestiques, mais leurs salaires ont toujours été inférieurs à ceux des hommes. Elles sont moins bien payées non seulement lorsque les tâches sont différentes, mais jugées de valeur égale, mais aussi quand elles accomplissent les mêmes fonctions que les hommes (*voir [Travail](#)*). En 1911, le salaire des femmes correspondait à 52,8 p. 100 du salaire des hommes; ce pourcentage est passé à 58 p. 100 en 1971 et à 72 p. 100 en 1993.

## Historique de la main-d'oeuvre féminine

Vers la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, les manufactures remplacent la famille comme unité principale de production. La vie en usine est synonyme de nombreuses heures de travail, de bas salaires et, souvent, de très dures conditions de travail. Ainsi, les jeunes ouvrières travaillent 60 heures par semaine pour un salaire de 80 cents, soit moins de 2 cents l'heure. En 1901, les femmes représentent 13 p. 100 de la main-d'oeuvre totale et leur taux de participation (que l'on définit comme la proportion de la population de sexe féminin en âge de travailler qui possède un emploi ou en recherche un) est de 14 p. 100 (ce pourcentage comprend seulement les salariées; un grand nombre de femmes ne sont pas rémunérées pour leur travail).

La majorité des femmes se trouvent dans les emplois suivants : servante, couturière, institutrice, ouvrière du vêtement, gouvernante, blanchisseuse, chapelière et vendeuse. Pendant la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, les emplois ouverts aux femmes sont peu nombreux et l'on se méfie des femmes mariées qui travaillent à l'extérieur du foyer. Les hommes craignent que cette main-d'oeuvre bon marché fasse baisser leurs salaires. Employeurs et réformateurs moraux pensent que le travail hors du foyer porte atteinte à la féminité et à la moralité des femmes et les éloigne de leur vocation première de mère et d'épouse, et ils s'en inquiètent.

Pendant la Première Guerre mondiale, les femmes remplacent les hommes partis se battre, mais la pénurie de main-d'oeuvre n'est pas assez importante pour permettre l'embauche massive de femmes. Les femmes font alors un travail d'homme sans toutefois obtenir le même salaire. La guerre terminée, on incite fortement les femmes à abandonner leur travail. Le gouvernement adopte même une loi obligeant les femmes mariées à quitter leur emploi au sein du gouvernement. En 1921, 65 p. 100 des salariées travaillent comme employées de bureau, servantes et travailleuses professionnelles (surtout comme institutrices et infirmières).

Au début du XX<sup>e</sup> siècle, les femmes luttent afin d'obtenir des droits égaux dans le domaine politique (le droit de vote, notamment). Au fédéral, le droit de vote est acquis en 1918, mais il faut attendre 1922 avant que les femmes n'obtiennent le droit de vote aux élections provinciales partout, sauf au Québec, qui ne leur accorde ce droit qu'en 1940. En 1929, les femmes se voient accorder le statut de « personnes », au sens juridique du terme, et peuvent désormais accéder au Sénat canadien ( voir [Affaire « personne »](#) ).

Le mouvement d'expansion économique des années 20 est stoppé par la Crise des années 30, mais la Deuxième Guerre mondiale stimule la production et favorise l'emploi. Les entreprises font de nouveau appel aux femmes célibataires puis aux femmes mariées pour exécuter des tâches masculines, mais à des salaires moins élevés encore une fois. Des avantages tels que réductions d'impôt et garderies gratuites sont offerts aux femmes mariées afin de les inciter à travailler hors du foyer. Ces avantages sont abolis à la fin de la guerre et, de nouveau, on pousse les femmes à se retirer du monde du travail par l'adoption de mesures, dans certains cas. Cette fois, cependant, de nombreuses femmes décident de rester sur le marché du travail et se trouvent un emploi dans le secteur alors en pleine expansion des métiers dits « féminins », soit le domaine des services.

La présence accrue des femmes sur le marché du travail pose certains dilemmes aux syndicats, organisations dominées par les hommes. Tout en se préoccupant du maintien des rôles traditionnels de la femme, les syndicalistes craignent la compétition venant de femmes « non qualifiées ». Par ailleurs, leurs fonctions les appellent à défendre les intérêts de tous les travailleurs, y compris les femmes. Avec l'appui des syndicats ou non, les femmes mènent de leur côté des luttes incessantes afin d'obtenir de meilleurs salaires et de bonnes conditions de travail ( voir [Histoire des travailleurs](#) ).

Les années 50 sont une période de progrès économique rapide. Les changements survenus dans les modes de production, l'accent particulier que les gouvernements et les entreprises mettent sur la construction, la recherche et le développement, la mise en place de services sociaux, éducatifs et de santé ainsi que le besoin d'annoncer, de vendre et de financer de nouveaux produits sont autant de facteurs qui contribuent à la création d'un grand nombre d'emplois pour les femmes.

En 1951, les femmes représentent 22 p. 100 de la main-d'oeuvre totale, et la proportion des femmes qui occupent et recherchent un emploi s'élève à 24 p. 100. Au fur et à mesure que l'économie se développe et que la productivité de la main-d'oeuvre augmente, le prix des biens de consommation baisse et ceux-ci deviennent accessibles à un plus grand nombre de personnes. La consommation de masse est désormais essentielle au bon fonctionnement du système économique. Vers le milieu du XX<sup>e</sup> siècle, un grand nombre de foyers ont besoin de deux salaires pour se procurer de nouveaux biens et payer les frais d'éducation des enfants. Comme les enfants demeurent à l'école plus longtemps, la mère doit retourner sur le marché du travail pour aider la famille à augmenter son [niveau de vie](#).

Entre 1951 et 1994, la proportion de femmes mariées à la recherche d'un emploi ou qui en occupent un passe de 11 à 57,6 p. 100. Depuis les années 50, on constate une augmentation constante du nombre d'emplois à temps partiel et, en 1994, le nombre d'emplois à temps partiel offrant peu de sécurité et d'avantages sociaux atteint des proportions considérables; 69,4 p. 100 de ces emplois sont occupés par des femmes. Les femmes gagnent toujours moins que les hommes et, en 1980, le salaire moyen des femmes occupant un emploi à temps plein correspond à 64 p. 100 de celui des hommes. En 1993, le salaire des femmes augmente quelque peu et celui des hommes diminue, ce qui le porte à 72 p. 100 du salaire des hommes. En 1994, 70 p. 100 des femmes se trouvent toujours dans des emplois rattachés aux domaines du secrétariat, des ventes, des services, de l'enseignement et de la santé. Les femmes représentent 43 p. 100 de la main-d'oeuvre totale et leur taux de participation à l'emploi atteint 52 p. 100.

### **Rôle du mouvement féministe**

À partir de 1971, les femmes s'organisent afin d'exiger l'égalité des salaires et de meilleures conditions de travail tout en luttant pour obtenir un statut social, économique, juridique et politique correspondant à leur rôle dans la société. Le mouvement féministe des années 60 a suscité chez les femmes une prise de conscience de leurs droits à l'autonomie et au contrôle de leur vie. Les femmes joignent les rangs des syndicats et autres associations en plus grand nombre. Le mouvement féministe propose également de nouvelles mesures telles qu'un salaire pour l'accomplissement du [travail domestique](#), une pension pour les ménagères et des garderies publiques.

Un consensus assez large s'exprime sur divers points : lutte à la discrimination dans les politiques d'embauche fondée sur le sexe ou la situation de famille, action positive, salaire égal pour un travail égal, congés de maternité et autres avantages sociaux, [services de garde](#), améliorations dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, mesures pour combattre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. En 1994, 57 p. 100 des mères ayant des enfants de cinq ans ou moins sont sur le marché du travail et les

services de garde posent un important problème. Avec le besoin croissant de deux revenus dans les ménages, il devient nécessaire d'offrir des congés parentaux et des programmes de garde de qualité reconnaissant le rôle des femmes sur le marché du travail et celui des hommes dans l'éducation des enfants et l'accomplissement des tâches ménagères.

### **Faibles salaires**

Aucun changement n'est survenu dans la mentalité voulant que l'homme soit toujours le soutien de famille, d'où la ségrégation dans l'embauche et le salaire inférieur des femmes. En 1992, les deux conjoints de 61 p. 100 des familles travaillent. Sans le salaire des femmes, 16 p. 100 de ces familles vivraient sous le seuil de faible revenu (où plus de la moitié du revenu est consacré à la nourriture, au loyer et aux vêtements). Le salaire des femmes représente 31 p. 100 du revenu des familles à deux revenus. Un grand nombre de femmes monoparentales ne gagnent pas suffisamment pour assurer leur subsistance après avoir payé les frais de garde et les frais liés à leur emploi.

En 1993, le revenu de 60 p. 100 de toutes les familles dont la mère est le seul soutien est inférieur au seuil de faible revenu. Cinquante-six pour cent des femmes âgées ont aussi de faibles revenus. Ayant en grande majorité travaillé toute leur vie comme ménagères, donc sans salaire, ces femmes ne bénéficient d'aucune prestation de retraite liée à l'emploi. Les régimes de retraite des maris décédés offrent rarement aux veuves une protection adéquate. Les restrictions budgétaires des gouvernements acculent un plus grand nombre de personnes au chômage et réduisent les services nécessaires de la santé, de l'aide sociale et de l'éducation, rendant ainsi la vie plus difficile pour ces groupes (*voir [Pauvreté](#)*).

### **Changements dans la main-d'oeuvre**

Depuis l'importante récession des années 80, les salaires réels et, par conséquent, le niveau de vie, ont diminué. Des reculs de l'économie et des restructurations par le gouvernement et le secteur privé ont entraîné une diminution des emplois à temps plein et une augmentation des emplois à temps partiel. En 1994, 23 p. 100 de tous les emplois étaient des postes à temps partiel occupés, de façon relativement constante, à 69 p. 100 par des femmes. Entre 1976 et 1994, le pourcentage d'emplois à temps partiel non volontaire est passé de 12 à 36 p. 100; 34 p. 100 des femmes ayant un emploi à temps partiel en 1994 auraient souhaité un emploi à plein temps. Cette situation oblige de plus un grand nombre de personnes à occuper plus d'un emploi afin de pouvoir gagner leur vie. En 1994, le pourcentage de femmes, surtout des jeunes, occupant plus d'un emploi était supérieur à celui des hommes (*voir [Travail](#)*).

### **Vers l'égalité**

L'atteinte de l'égalité nécessiterait d'importants changements sociaux, politiques et économiques permettant la mise en place de structures comme des programmes de congés parentaux et des garderies afin d'aider les femmes et de faire disparaître la ségrégation sur le marché du travail et les faibles salaires qui désavantagent les femmes. Il faudrait aussi changer la perception que se font les gens du travail dit « masculin » et « féminin », autant à l'extérieur qu'au foyer.

### **Double charge de travail**

---

En raison des compressions dans les services gouvernementaux, un grand nombre d'emplois bien rémunérés occupés par des femmes disparaissent. De nouveaux emplois basés sur les nouvelles technologies condamnent les femmes à exécuter à la maison des travaux dans des domaines de pointe, ce qui marque un retour à l'époque du travail à la pièce, secteur d'emploi encore fort peu réglementé. Sans services adéquats offerts par l'État, le soin des enfants, des personnes âgées, des handicapés et des sans-emploi retombera encore sur les épaules des femmes, que l'on considère encore généralement comme les responsables de ces tâches. Ainsi, il semble que la tâche des femmes s'alourdira dans le milieu familial à mesure qu'augmentera pour elles la nécessité d'avoir un revenu et ce, non seulement comme chargées de famille monoparentale, mais aussi comme mères de famille où le père travaille également. Dans ce contexte, la lutte des femmes pour l'égalité est encore plus difficile. Malgré tout, la lutte continue et de nombreuses femmes se sont fixé comme objectif le partage égal du travail et des responsabilités familiales entre hommes et femmes

Connelly, M. (2015, 4 mars). Femmes dans la population active. *Dans l'Encyclopédie Canadienne*. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/femmes-dans-la-population-active>

---

## How women are changing the face of Canada's union leadership

[Stephanie Ross and Larry Savage](#) · The Canadian Press · Posted: Aug 28, 2020 8:18 AM ET | Last

Updated: August 28, 2020

As Labour Day approaches, close your eyes and picture the typical union member in Canada. If you conjured an image of a man wearing a hard hat or working in a factory, you missed the mark.

The typical union member in Canada is actually a woman who works in the public sector. She may be a teacher, a nurse, an office clerk at city hall or a mail carrier. All of these jobs are more likely to be unionized than those in the majority-male manufacturing, warehousing or construction sectors. In fact, Statistics Canada's Labour Force Survey data reveals that, as of 2019, women made up 53.1 per cent of union members. That's up from 45.8 per cent in 1998 and 29 per cent in 1978.

There's no question that women benefit from unionization. Being unionized boosts women's wages more than it does men's, when both are compared to their non-union counterparts.

Unionized women also experience a much smaller gender pay gap when compared to unionized men. In other words, unions help women overcome the effects of gender discrimination in the workplace. This "union advantage" is even greater for women who are affected by other forms of systemic discrimination.

Despite becoming numerically dominant within unions, women are still under-represented in positions of union leadership. The number of women leading national unions in Canada today can be counted on one hand. And women currently lead only three of the country's provincial and territorial federations of labour.

### **Glass ceiling persists**

The under-representation of women in positions of leadership is not unique to the labour movement. We see similar imbalances in corporate and political spheres.

Although unions are doing better than Canada's corporate sector, organized labour still has a long way to go when it comes to fully shattering the glass ceiling for women.

The glass ceiling is an often-used metaphor that refers to an invisible barrier that prevents women and other equity-seeking groups, regardless of their skills or qualifications, from advancing into leadership positions within organizations. While in theory, nothing prevents a woman from being elected to a top

leadership position, the glass ceiling represents the subtle ways that organizations devalue and doubt women's leadership skills based on gender stereotypes.

Despite these barriers, women have periodically risen to top leadership positions within individual public sector unions or labour federations over the years. But securing positions of leadership within unions has been a long, hard-fought struggle for women workers.

And even while being severely under-represented in positions of leadership, union women have undeniably had an impact. Their activism paved the way for the labour movement to campaign for and secure pay equity, employer-paid daycare, paid maternity leave and rules banning gender-based discrimination in the workplace.

Unions could do much more to fight gender discrimination by having more women in senior leadership positions.

### **Public sector unions are trail-blazers**

Not surprisingly, public sector unions, where women have always been most concentrated, were the first to see women elected to significant leadership roles.

The Canadian Union of Public Employees (CUPE) elected Grace Hartman as its national president in 1975. She was the first woman to lead a national union in North America. In 1986, CUPE's Shirley Carr was the first woman elected to the presidency of the Canadian Labour Congress, Canada's largest labour umbrella organization.

Public sector unions continue to be trail-blazers. In November 2014, Irene Lazinger of the B.C. Teachers' Federation was the first woman elected to the presidency of the B.C. Federation of Labour.

In May 2019, Jan Simpson became the first Black woman to lead a national union in Canada when she was elected president of the Canadian Union of Postal Workers. And in November 2019, Patty Coates of the Ontario Secondary School Teachers Federation became the first woman to lead the Ontario Federation of Labour.

### **Private sector unions lag**

In contrast, a woman has yet to be elected to the presidency of any major private sector union in Canada. However, there are signs that a long overdue breakthrough may be in the works.

Some private sector unions have redesigned their leadership structures to help women break the glass ceiling within their own ranks. In 2013, Unifor, Canada's largest private sector union, adopted an

---

executive structure that guarantees the number of women on the union's executive board be at least equal the proportion of women in the union overall.

In 2017, the Canadian section of the United Food and Commercial Workers Union achieved equal representation of women and men on its national executive board for the first time after delegates to the union's convention adopted a resolution mandating the expansion of women's representation.

### **Two women vying for top union job**

Later this year, two women — Bea Bruske of the United Food and Commercial Workers Union and Linda Silas of the Canadian Federation of Nurses Unions — are expected to compete for the presidency of the Canadian Labour Congress. It will be the first election in the history of the congress where both major contenders are women.

### **Why does gender representation matter now, more than ever?**

So many of the issues we now face because of the COVID-19 pandemic and the resulting disruptions in work, home and school are borne by women. Racialized and poor women are even more at risk of COVID-19 exposure because of the service and care work they do and the lack of choices they have to engage in social distancing.

More than ever, we need a gendered and equity lens in leadership to understand how the pandemic is being experienced differently, and how union responses can protect those who are most vulnerable.

Unions must continue to enhance efforts to recruit and sustain a critical mass of women, particularly visible minority and LGBTQ women, into leadership roles in the years to come. These efforts cannot be mere tokenism. Rather, they must reflect a commitment to ensuring that the changing face of Canada's unionized workers is reflected in the leadership of the union movement.

*This article was originally published on [The Conversation](#), an independent, non-profit news source.*

Ross, S. and Savage, L. (2020, August 28). How women are changing the face of Canada's union leadership. *CBC*.  
<https://www.cbc.ca/news/canada/hamilton/union-women-mcmaster-brock-1.5703323>

# Surprising Stats About Women In The Workplace

May 14th, 2019

If you've been paying attention to the news cycle, you might have noticed that female empowerment has been a huge theme this past year. From the prominence of the #MeToo movement, to a record number of female leaders emerging in politics, to tough discussions about sexism and gender representation at some of Silicon Valley's largest tech companies, it's been a banner year for women. However, there's a lot you might not know about women in the workplace. Here are some surprising stats that everyone, male and female, should be aware of.

## 1. over 80% of women work outside the home

Today, 81.9% of Canadian women work outside of the home in some capacity. On the opposite end of the spectrum, 90.5% of men work outside the home. On the bright side, these numbers indicate that the workforce participation gap has closed significantly over the last half-century. In 1953 less than 25% of women worked outside the home, compared to 95% of men. Notable gains in gender equality were made in the 60s, 70s and 80s, with more and more women joining the workforce. However, since 2002, the gap has stopped closing and the workforce participation rate has held steady for both men and women.

## 2. in canada women make 74 cents on the dollar

Though Canada is often hailed as an excellent place for women to live and work, our wage gap is worse than in many other developed countries. According to the Pay Equity Commission, women who work full-time in Canada, make 26% less than men, on average. That works out to 74 cents on the dollar. Some of the many countries with a smaller wage gap include Mexico, the Netherlands, Australia, Switzerland, France, Iceland, Spain, Norway, Denmark, New Zealand, Belgium, Italy and Luxembourg, to name a (large) handful. Among the few with worse gaps are South Korea, Japan, Israel and the United States.

## 3. women in canada are more educated than men

Though women have plateaued when it comes to workforce participation and earnings, there's hope for the future. Today's young Canadian women are the most educated in history. As it stands, Canada is the most educated nation in the world with 54% of Canadians holding some kind of post-secondary education. And women are earning the majority of those degrees. 58% of degrees or post-secondary diplomas earned in Canada are obtained by women. In 2013, for the first time ever, the number of women graduating with PhDs also outpaced the number of men, and the gap is only growing.

## 4. women in unions have a smaller wage gap

Though unions are frequently demonized in modern conversations as 'job killers' or 'anti-business', unions are getting some things right. Women who are part of a union have a smaller wage gap than their non-union counterparts. And it's not a small difference, either. For example: the average wage gap in Ontario in 2015 was 17.6% for non-union workers. Women who were a part of a union had a wage gap of 7%. That's less than half! To put that in perspective, if a man makes \$50,000, a non-unionized woman will

make \$41,200, whereas a unionized woman will make \$46,500. That's a huge difference.

#### 5. the lifetime earnings lost due to the wage gap could buy a house

If you add up the lifetime earnings women lose out on, simply by being women, you could buy a house! The average income for Canadian men was \$52,600 in 2016. If you compare that to the average women's income of \$36,900 and multiply the difference over a 45-year career, it adds up to a whopping \$706,500! And that's just the average. That'll buy you a house just about anywhere in Canada, including in Toronto and Vancouver, two of Canada's most notoriously tight housing markets.

#### 6. women contribute 46.7% of their household income

Despite earning less, women make up almost half of the income in the average Canadian household. The share of household income contributed by women has been on a steady upward trajectory. In 1976, women contributed an average of 24.5% to their total household income. Though women are contributing more to their household in a monetary sense, that doesn't mean that they're reducing their responsibility in other areas. Women are increasingly expected to bring in income, while also performing domestic responsibilities. 80% of household chores are performed by women, most of whom work full-time.

#### 7. women like their jobs more than men

Women who work full-time tend to be happier in their jobs than men. Maybe it's because they've fought hard for the right to be there, but 44% of women report being happy in their job compared to 35% of men. The numbers get even more positive the higher women climb up the corporate ladder. Women who are in a position of director or higher reported being enthusiastic about their job 70% percent of the time, compared to 50% of men. 95% of women also reported feeling like their job was worthwhile and important (compared to 78% of men.)

#### 8. girls score well in reading, science and math tests

If we go back to early education, girls are more likely to score higher on reading tests than their male counterparts. The two genders score about equal on science. When it comes to math, girls score slightly lower. However, according to the Statistics Canada study, both girls and boys in Canada score above the OECD average in all areas. So, intellectually, there is no reason women in Canada aren't capable of a high level of achievement in STEM fields. Yet, girls with strong mathematical ability remain less likely to pursue careers in STEM. This highlights the imbalance in careers girls and boys are encouraged to pursue. To close the gap in STEM jobs down the line, we must build a stronger foundation for girls to get into STEM early.

## Éliminons la discrimination salariale

Les femmes ne devraient pas gagner moins que les hommes, mais l'écart salarial entre les genres n'a pas été réduit depuis des décennies. En fait, il s'élargit dans bien des cas.

C'est une question de justice économique pour les femmes

Au Canada, les femmes gagnent moins que les hommes qui accomplissent un travail de valeur égale. Il en est ainsi indépendamment du degré de scolarité des femmes et du fait qu'elles travaillent à plein temps ou à temps partiel. La discrimination salariale existe parce que le travail traditionnellement accompli par les femmes – par exemple dans les professions de prestations de soins – a toujours été sous-estimé par rapport au travail traditionnellement dominé par les hommes. Il s'ensuit que les femmes gagnent moins que les hommes pendant leur vie active et qu'elles sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté et de prendre leur retraite dans la pauvreté.

La discrimination salariale est réelle

Les statistiques ne mentent pas, et elles sont aberrantes. En 2020, les femmes gagnent globalement 32 % de moins que les hommes. Or, l'écart salarial entre les sexes est encore plus grand dans certains cas. Voici en moyenne les écarts entre différents groupes de femmes et les hommes blancs nés au Canada :

- Les femmes racialisées gagnent 40 % de moins.
- Les femmes autochtones gagnent 45 % de moins.
- Les femmes immigrantes gagnent 55 % de moins.
- Les femmes ayant un handicap gagnent 56 % de moins.

En 2004, un groupe de travail national sur l'équité salariale a tracé une approche proactive à suivre pour éliminer la discrimination salariale à l'égard des femmes au Canada. Depuis, les syndicats et les organisations féministes n'ont pas cessé de réclamer la mise en œuvre des recommandations de ce groupe de travail. Les régimes proactifs d'équité salariale établis dans plusieurs provinces – dont les plus notables sont ceux de l'Ontario et du Québec – illustrent bien ce qu'il est possible d'atteindre, et ce qu'il faut éviter.

Le travail des femmes est essentiel

La pandémie de la COVID-19 nous a montré à quel point le travail traditionnellement accompli par des femmes importe pour la santé et la sécurité de nos communautés. Le personnel de

nettoyage, les caissières et caissiers et les personnes qui fournissent des soins comptent parmi les travailleuses et les travailleurs maintenant reconnus essentiels.

Mais il arrive souvent que le travail accompli dans ces secteurs sous-évalués passe inaperçu et ne soit pas reconnu, et il est caractérisé par de piètres conditions de travail, l'exposition à la violence, au harcèlement et à d'autres risques pour la santé et la sécurité, une sécurité d'emploi limitée et un accès restreint à des avantages sociaux, y compris les congés de maladie payés. Parce que bon nombre des personnes qui l'accomplissent sont des Noirs, des Autochtones, des femmes de couleur et des nouveaux immigrants, la sous-évaluation de ce travail contribue à élargir l'écart salarial pour les travailleurs et travailleuses marginalisés.

La pandémie a mis en évidence bon nombre de ces réalités et a comporté des risques et des iniquités nouveaux ou accrus, comme le risque plus élevé d'exposition à la COVID-19 des groupes marginalisés. À la différence d'autres pays, les femmes comptent pour la majorité des cas diagnostiqués de COVID-19 et plus de femmes que d'hommes sont morts de cette maladie au Canada.

Bien que certains des travailleurs et travailleuses en question aient reçu des augmentations salariales temporaires, il y a lieu d'en faire davantage pour s'assurer que leur travail soit apprécié à sa juste valeur et rémunéré en conséquence à long terme.

### Nous pouvons éliminer la discrimination salariale

En décembre 2018, soit quatorze ans après la publication du rapport du Groupe de travail, l'équité salariale a été assujettie à une loi.

La *Loi sur l'équité salariale* exige que les employeurs des secteurs privé et public relevant de la compétence fédérale prennent des mesures pour voir à ce que différents emplois soient comparés selon leur **valeur** en milieu de travail et à ce que celle-ci soit jugée aux compétences, à l'effort, à la responsabilité et aux conditions de travail afin que la discrimination fondée sur le genre ne soit plus possible.

La Loi sera mise en application par un commissaire à l'équité salariale relevant de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

Toutefois, nous n'avons pas fini d'attendre. La nouvelle loi n'entrera en vigueur qu'une fois que son règlement d'application aura été établi, et le gouvernement fédéral a reporté son établissement à 2021. À ce rythme, cela peut prendre au moins une autre décennie avant que les femmes voient une vraie différence dans leur paye.

Joignez-vous à nous pour inciter le gouvernement fédéral à :

- collaborer avec les syndicats et les employeurs à l'établissement du règlement sur l'équité salariale et mettre la loi en vigueur au plus tard en 2021;
- s'assurer que le règlement élimine toute échappatoire permettant à un employeur de se dérober à ses obligations;
- adopter de fortes mesures assurant la transparence salariale, y compris une obligation de

déposer des programmes d'équité salariale et des renseignements détaillés sur la rémunération des membres de tous les groupes recherchant l'équité;

- s'assurer que le service du commissaire à l'équité salariale dispose de fonds suffisants pour mettre la loi à exécution et tenir les employeurs responsables.

Pour hausser les salaires et reconnaître la valeur des emplois de prestation de soins, de vente au détail, des services alimentaires et d'autres secteurs de première ligne, le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les ministres provinciaux et territoriaux du Travail pour :

- porter les salaires minimums provinciaux et territoriaux à 15 \$. Le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple en instaurant un salaire minimum fédéral de 15 \$;
- adopter, élargir et mettre en application des lois sur l'équité salariale et la transparence salariale dans les provinces et les territoires;
- niveler les obstacles à la syndicalisation et promouvoir l'accès à la négociation collective en instaurant ou protégeant l'accréditation automatique sur vérification des cartes, en prenant des mesures pour prévenir le transfert de contrat et en étudiant les possibilités de négociation sectorielle et à plus grande échelle;
- établir des normes sur les services de garde à l'enfance, les soins à domicile et les soins de longue durée qui comprennent de meilleurs salaires pour le personnel de prestation de soins.

Les femmes du Canada en ont assez d'attendre l'élimination de la discrimination salariale. Il est temps de reconnaître la valeur du travail des femmes, de combler l'écart salarial et de voir à ce que l'équité salariale soit la règle. Ajoutez votre voix à l'appel.

Éliminons la discrimination salariale. (s.d.). *Faut que ça bouge*. [https://www.fautquecabouge.ca/discrimination\\_salariale](https://www.fautquecabouge.ca/discrimination_salariale)

# Women at work: still a long way to go

Mar 15, 2018

CUPE's work for gender justice has a clear goal: not one step back. We push governments at all levels to apply a gender lens to budgets and update policies to recognize the impact of intersecting forms of discrimination. A review of the latest statistics about women and work reminds us that our collective work for equity and human rights is far from over. All statistics draw on the latest available information – dates vary by source and study.

In 2015, women working in full-time, full-year jobs earned an average of \$55,000. That's 25 per cent less than the average earnings for men working full time, year round. The pay gap for women with university degrees is even larger (about 30 per cent) while it is smaller (about 20 per cent) for younger workers.

Women who were members of a union were paid an average of \$7.11, or 32 per cent more an hour, in 2017 than non-unionized women. That works out to \$13,865 more per year for a full-time worker. The average wage for unionized women is still about five per cent lower than unionized men, but that's far smaller than the wage gap that non-unionized women face.

The unionization rate for women has been higher than men since 2006, when the unionization rate for men began to gradually decline. In 2017, 32.2 per cent of working women were covered by a union, but just 14 per cent of young women workers under 25 were unionized.

Unionization rates are much higher in the public sector, where 76.7 per cent of working women are unionized. Only 12.8 per cent of women in the private sector are unionized.

On average, racialized women were paid 13 per cent less than white women, equivalent to \$5,000 less per year in 2015. Statistics Canada reports that the pay gap for Black women, as well as women of Latin American, Arab, South Asian and Korean descent, is considerably higher than the overall average for racialized women.

Racialized women are much more likely than white women to be low-income earners. Racialized women made up 21 per cent of low-income earners in 2015, while white women made up just 13.1 per cent of this group. Low income rates were considerably higher for Black women (25 per cent), women of Arab descent (37 per cent) and women of West Asian descent (35 per cent).

Indigenous women earned an average of \$30,854 in 2015. That's 18 per cent less than the average non-Indigenous woman, and 46 per cent less than the average white man.

Accessible, quality child care boost women's workforce participation. But in 2014, there were 540,000 regulated spaces in child care centres for children aged zero to five – enough to provide care to only 24

---

per cent of all the Canadian children in that age group.

In 2012, the average annual income for women 65 or older was \$27,000. That's just 69 per cent of the average income of men in the same age group. Women depend more on Canada Pension Plan income as a share of their total retirement income, but also receive less than men on average.

Women with disabilities earn less than women without disabilities and men with or without disabilities. Working-age women with disabilities who worked mainly full time in 2010 earned an average of \$37,070. That's \$2,250 less than women without disabilities. Men with disabilities in the same category earned an average of \$45,080.

Women at work: still a long way to go. (2018, March 15). Women at Work: still a long way to go. *Canadian Union of Public Employees*. <https://cupe.ca/women-work-still-long-way-go>

---

Issue Sheet 1

# Women and Unions: The Benefits (Hint: it's not just wages!)

\*\*see pdf document: [3ai-CWL-Lesson-Factsheet-WomenUnions.pdf](#)

*Notez: Cette source est de l'information supplémentaire au sujet des travailleurs au Canada - c'est important de noter que la qu'il n'y pas beaucoup d'information dédiée aux femmes dans cette source.*

## Histoire des Travailleurs

Article par Jacques Rouillard, David Frank, Bryan D. Palmer, Todd McCallum

Date de publication en ligne le 7 février 2006  
Dernière modification le 4 mars 2015

L'histoire des travailleurs est l'histoire des changements intervenus dans les conditions et les activités de l'ensemble des gens qui travaillent. Aujourd'hui, la plupart des Canadiens adultes gagnent leur vie en touchant des salaires et des traitements, et partagent donc les conditions de dépendance liée à l'emploi qui définissent la « classe ouvrière » .

### Histoire des Travailleurs

L'histoire des travailleurs est l'histoire des changements intervenus dans les conditions et les activités de l'ensemble des gens qui travaillent. Aujourd'hui, la plupart des Canadiens adultes gagnent leur vie en touchant des salaires et des traitements, et partagent donc les conditions de dépendance liée à l'emploi qui définissent la « classe ouvrière ». L'histoire du Canada a généralement négligé le travailleur canadien et l'histoire des travailleurs malgré le fait que les Canadiens aient toujours travaillé. Jusqu'à récemment, l'histoire de cette classe s'intéressait surtout au syndicalisme ou au mouvement ouvrier (les syndicats sont des organisations créées par les travailleurs dans le but de renforcer leur position face aux employeurs et, parfois, aux gouvernements).

Bien que l'essor des organisations de travailleurs offre un point de départ commode pour aborder l'histoire de la classe ouvrière, il faut se rappeler que, hier comme aujourd'hui, la plupart des travailleurs n'étaient pas membres d'un syndicat; en 1996, seulement 33,9 p. 100 des salariés non agricoles du Canada sont syndiqués. Cependant, puisque les syndicats ont souvent poursuivi des objectifs à l'avantage de tous les travailleurs, le mouvement syndical a maintenant une place établie dans la société canadienne.

Les travailleurs canadiens ont contribué de nombreuses façons au développement de la société canadienne, mais ce n'est que graduellement que nous incorporons à notre perception du passé du Canada l'histoire des travailleurs dans le contexte de leur famille, de leur collectivité et de leurs lieux de travail. Les historiens canadiens étudient souvent les diverses identités culturelles et régionales de leur pays, mais les conditions de vie de la classe ouvrière se révèlent être maintenant un des thèmes unificateurs de l'histoire canadienne (*voir [Travail](#)*).

### Travail

La classe ouvrière se constitue dans le Canada anglais du XIX<sup>e</sup> siècle sous l'effet de l'expansion du capitalisme industriel dans l'Amérique du Nord britannique. À l'époque, beaucoup de Canadiens, pour assurer leur subsistance, sont fermiers, pêcheurs ou artisans indépendants, et toute leur famille participe à la production des biens (*voir [Histoire de l'enfance](#)*). L'écart croissant entre riches et pauvres à la campagne, l'essor des industries primaires (*voir [Utilisation des ressources](#)*), la construction de canaux et de chemins de fer, la croissance des villes et de l'industrie de fabrication, voilà autant de facteurs qui expliquent l'émergence d'une nouvelle main-d'oeuvre dont les relations avec les employeurs sont tributaires d'un marché du travail capitaliste où la participation des femmes et des enfants est moins grande qu'auparavant.

Les *ville*s fermées (qui dépendent de la production d'une seule ressource, le charbon par exemple) apparaissent durant la période coloniale et fournissent aux compagnies un réservoir de main-d'oeuvre qualifiée tout en assurant aux travailleurs une certaine stabilité. Pour répondre aux actes de violence, les compagnies prennent diverses mesures pouvant aller de la fermeture du magasin général dont elles sont propriétaires au recours à la milice. Le *travail domestique* (servantes, ménagères, etc.) constitue alors le principal emploi salarié pour les femmes.

Le travail des enfants (*voir [Enfants au travail](#)*) atteint son sommet vers la fin du XIX<sup>e</sup> et le début du XX<sup>e</sup> siècle, et son ampleur est accrue par l'arrivée d'*enfants immigrants* envoyés de Grande-Bretagne par diverses sociétés d'aide à l'enfance. Les travailleurs sont souvent exploités de façon cruelle; leur sécurité d'emploi et l'aide qu'ils peuvent recevoir en cas de maladie, de blessures ou de décès sont pratiquement nulles.

Pendant la majeure partie du XIX<sup>e</sup> siècle, les syndicats sont habituellement de petites organisations locales et souvent illégaux. C'est ainsi qu'en 1816, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse interdit aux travailleurs de négocier de meilleurs horaires ou des hausses de salaire sous peine d'emprisonnement. Les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, ne protestent pas moins, et parfois violemment, contre leurs conditions de travail. Des grèves violentes et de grande ampleur éclatent dans les années 1840 sur les chantiers du canal Welland et du canal de Lachine. Malgré l'hostilité ambiante, des syndicats locaux sont solidement établis avant la fin des années 1850 dans beaucoup de centres urbains, surtout chez les ouvriers qualifiés comme les typographes, les fabricants de chaussures, les fondeurs, les tailleurs, les tonneliers et les boulangers.

Le mouvement ouvrier gagne en cohésion lorsque les syndicats créent des assemblées locales et nouent des liens avec les syndicats britanniques et américains des mêmes métiers. En 1872, les travailleurs des centres industriels de l'Ontario et de Montréal appuient massivement le *Mouvement pour une journée de travail de neuf heures*, qui cherche à ramener de 12 à 9 heures la journée de travail. Leurs meneurs sont James Ryan à Hamilton, *John Hewitt* à Toronto et James Black à Montréal. Les typographes de Toronto font la grève contre leur employeur *George Brown*, tandis qu'à Hamilton, 1500 travailleurs paradedent dans les rues le 15 mai 1872.

Le [Syndicat du Travail du Canada](#), au nom ambitieux, se constitue en 1873 et représente surtout les syndicats du Sud de l'Ontario. En 1883 lui succède le [Congrès des Métiers et du Travail du Canada](#) (CMT), qui servira longtemps de porte-parole aux travailleurs du pays. En Nouvelle-Écosse, la Provincial Worksmen's Association (1879) se fait le porte-parole des mineurs d'abord, puis d'autres travailleurs des Maritimes.

La plus importante organisation de l'époque est celle des [Chevaliers du Travail](#), qui organise plus de 450 assemblées comptant plus de 20 000 membres partout au pays. Ils forment un syndicat industriel (*voir [Syndicalism Industriel](#)*) qui rassemble les travailleurs sans égard au métier, au sexe ou à la race (l'exclusion des Chinois est l'unique exception). Particulièrement forts en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique, les Chevaliers sont des partisans convaincus de la démocratie économique et sociale, et critiquent souvent la société capitaliste industrielle qui se développe. Parmi leurs dirigeants les plus illustres, citons [Alexander Wythe Wright](#), [Thomas Phillips Thompson](#) et [Daniel J. O'Donoghue](#).

Vers la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, l'importance de la « question ouvrière » est reconnue. La grève des typographes de Toronto en 1872 amène le premier ministre du Canada, sir [John A. Macdonald](#), à déposer la *Loi des unions ouvrières*, qui établit qu'il ne faut pas considérer les syndicats comme des conspirations illégales. Le rapport que publie en 1889 la Commission royale sur les relations entre le capital et le travail démontre les profondes répercussions de l'industrialisation au Canada, et les commissaires appuient fermement les syndicats comme mode valable d'organisation des travailleurs : « Lorsqu'un homme vend son travail, il doit en cela être sur un pied d'égalité avec celui qui l'achète. » Un autre signe de cette reconnaissance a lieu en 1894 lorsque le gouvernement fédéral institue la [Fête du Travail](#), jour férié national fixé au premier lundi de septembre.

Le renforcement du capitalisme canadien au début du XX<sup>e</sup> siècle accélère la croissance de la classe ouvrière. Venus des campagnes ainsi que de Grande-Bretagne et d'Europe, des centaines de milliers de gens affluent vers les centres urbains et les chantiers des régions pionnières du pays (*voir [Hommes de chantiers](#)*). La plupart des travailleurs restent pauvres, devant peiner quotidiennement pour s'assurer de quoi manger, se vêtir et se loger. Dans les années 20, la plupart ne sont pas dans une meilleure situation financière que leurs prédécesseurs.

Il n'est donc pas étonnant que la majorité des grèves portent sur les salaires, mais elles servent aussi à protester contre les conditions de travail, des contremaîtres impopulaires et de nouveaux règlements ainsi qu'à défendre des collègues licenciés. Les travailleurs qualifiés craignent particulièrement que l'avènement de nouvelles machines et de nouvelles conceptions de la gestion d'entreprise ne les prive de certains aspects traditionnels de leur autorité sur les lieux de travail.

L'augmentation du nombre de leurs membres n'empêche pas l'apparition de dissensions entre les syndicats, ce qui réduit leur efficacité. Les plus agressifs sont les [syndicats de métier](#), qui n'admettent habituellement que les travailleurs les plus qualifiés. Les syndicats industriels sont moins courants, même si certains, comme les Travailleurs unis de la mine (United Mine Workers), sont importants. La Fédération

américaine du travail (American Federation of Labor, fondée en 1886, voir [AFL-CIO](#)) unifie les syndicats de métier américains et, par l'entremise de l'organisateur canadien [John A. Flett](#), accrédite plus de 700 syndicats locaux au Canada entre 1898 et 1902; la plupart d'entre eux sont affiliés au Congrès des métiers et du travail (CMT). Lors des assemblées du CMT en 1902, les syndicats de métiers de la AFL votent l'exclusion de tous les syndicats canadiens, y compris les Chevaliers du travail, qui sont en conflit de juridiction avec les syndicats américains. Cette démarche creuse le fossé entre les syndicats au Canada.

Les attitudes des gouvernements n'aident pas non plus la cause des syndicats. Ceux-ci sont certes légaux, mais la loi leur accorde peu de droits. Les employeurs peuvent licencier à volonté les syndiqués, et la loi ne les oblige pas à reconnaître un syndicat choisi par leurs employés. En cas de grève, ces employeurs peuvent demander au gouvernement de faire intervenir l'armée et la milice pour rétablir l'ordre, ce qui se produit effectivement plus de 30 fois avant 1914 (voir, par exemple, la [Grève des manutentionnaires de Fort William](#)).

Avec la création du ministère du Travail en 1900, le gouvernement fédéral s'implique progressivement dans le règlement des conflits de travail. La *Loi sur les enquêtes en matière des différends industriels* (1907), conçue par [William Lyon Mackenzie King](#), exige que certains groupes importants de travailleurs, tels que les mineurs et les cheminots, passent par une période de conciliation avant d'entamer une grève « légale ». Comme les employeurs restent libres d'ignorer les syndicats, de licencier des employés, d'embaucher des briseurs de grève et de quérir l'aide des militaires, les syndicats finissent par s'opposer à cette loi.

Une des étapes les plus marquantes du mouvement ouvrier d'avant 1914 est l'apparition du [syndicalisme industriel révolutionnaire](#), un mouvement international prônant le rassemblement de tous les travailleurs en un seul organisme syndical en vue de renverser le système capitaliste et de redonner aux travailleurs le contrôle de la vie politique et économique. Les [Industrial Workers of the World \(IWW\)](#), association fondée en 1905 à Chicago, gagnent rapidement l'appui de travailleurs de l'Ouest du Canada, tels que les terrassiers, les pêcheurs, les bûcherons et les cheminots. En 1912, les « Wobblies » font la manchette partout au pays lors de la grève menée par 7000 cheminots immigrants maltraités contre le [Canadian Northern Railway](#) dans le canyon du Fraser. Une série de facteurs, y compris son interdiction par le gouvernement, accélère la disparition de ce mouvement durant la guerre.

La Première Guerre mondiale exerce une influence profonde sur le mouvement ouvrier. Alors que les travailleurs portent le poids de l'effort de guerre au pays et versent leur sang sur les champs de bataille, beaucoup d'employeurs connaissent la prospérité. Les travailleurs sont exclus de la planification du temps de guerre et protestent contre la [conscription](#) et autres mesures de guerre. De nombreux travailleurs s'affilient pour la première fois aux syndicats, dont les effectifs se gonflent pour atteindre 378 000 personnes en 1919. Avec la fin de la guerre, les grèves se multiplient partout au pays; en 1919, on en compte plus de 400, dont la plupart sont en Ontario et au Québec.

Trois grèves générales sont aussi déclenchées cette année-là, soit à Amherst (Nouvelle-Écosse), à Toronto et à Winnipeg. L'arrestation des dirigeants de la grève de Winnipeg et la répression violente des grévistes montrent que dans le cas d'un conflit de travail de cette envergure, le gouvernement ne reste pas neutre (voir [Grève générale de Winnipeg](#)). C'est aussi en 1919 qu'est fondée à Calgary la [One Big Union](#) (OBU), syndicat radical né des cendres des IWW, qui ne tarde pas à revendiquer l'affiliation de 50 000 membres provenant des secteurs de la forêt, des mines, des transports et de la construction.

La création de la OBU et du [Parti Communiste du Canada](#) n'empêchent pas le mouvement ouvrier de reculer durant les années 20, à l'exception des mineurs de charbon et des sidérurgistes de l'île du Cap-Breton qui, sous l'impulsion de [James Bryson McLachlan](#), se rebellent à plusieurs reprises contre une des compagnies les plus importantes du pays (voir [Grèves au Cap-Breton dans les années 20.](#)).

Les années 30 marquent un tournant décisif pour les travailleurs. Le chômage constitue le principal problème de la décennie. Au plus fort de la [Crise des années 30](#), plus d'un million de Canadiens sont sans travail, soit près de 25 p. 100. L'aide d'urgence s'avère inadéquate et est souvent dispensée dans des conditions humiliantes (voir [Camps de secours pour les chômeurs](#), ). Les associations de chômeurs se battent contre les mises à pied et recueillent des appuis en faveur de l'[assurance-chômage](#) qui sera finalement instaurée en 1940.

Une des protestations les plus spectaculaires est la [marche sur Ottawa](#) de 1935, dirigée par un ancien Wobbly, [Arthur « Slim » Evans](#), un organisateur de l'Association nationale des travailleurs en chômage. La Crise vient de démontrer la nécessité pour les travailleurs de s'organiser, de sorte qu'en 1949, les syndicats comptent plus d'un million de membres. L'essor des organisations syndicales vient en bonne partie des nouvelles industries de production de masse dont les travailleurs n'intéressent pas les syndicats de métiers : caoutchouc, électricité, sidérurgie, automobile et emballage.

Dans nombre de ces industries, la [Ligue pour l'unité ouvrière](#) (1929-1936) d'obédience communiste a déjà fait un travail de pionnier en faveur du syndicalisme industriel. La [grève d'Oshawa](#) (du 8 au 23 août 1937), qui voit 4000 travailleurs affronter la General Motors, est l'une de celles qui contribuent le plus à asseoir le nouveau syndicalisme industriel au Canada. Beaucoup de ces nouveaux syndicats, reliés au Congrès des organisations industrielles des États-Unis (Congress of Industrial Organizations, CIO), sont exclus du CMT et forment alors le [Congrès Canadien du Travail](#) (CCT) en 1940.

Vers le début de la Deuxième Guerre mondiale, le gouvernement fédéral cherche à bâillonner les syndicats par des contrôles des prix et des restrictions au droit de grève (voir [Commission des Prix et du Commerce en Temps de Guerre](#) et [Conseil National du Travail en Temps de Guerre](#)), mais beaucoup de travailleurs refusent d'attendre la fin des hostilités pour obtenir de meilleurs salaires et la reconnaissance syndicale. Des grèves comme celle des ouvriers des mines d'or de Kirkland Lake en 1941 convainquent le gouvernement de changer de politique. En janvier 1944, le décret en conseil CP 1003, adopté d'urgence, protège le droit des travailleurs à se syndiquer et oblige les employeurs à reconnaître les syndicats choisis par leurs employés. Cette réforme longtemps attendue devient, après la guerre, la pierre angulaire des

[relations industrielles](#) au Canada et s'exprime dans la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail* (1948) et dans des mesures législatives provinciales.

Au lendemain de la guerre, une vague de grèves balaie le pays. Les travailleurs font des gains importants en salaires et en heures de travail, et beaucoup de conventions collectives comportent des procédures de grief et des innovations comme les congés payés. Quelques grèves d'envergure nationale cherchent à contester les disparités régionales des salaires. La grève aux usines Ford de Windsor, en Ontario (du 12 septembre au 29 décembre 1945), commence par le débrayage de 17 000 travailleurs. Cette grève longue et acerbe donne lieu à la décision historique du juge [Ivan C. Rand](#), qui accorde la retenue obligatoire des cotisations syndicales (voir [Formule Rand](#); [Grève de Windsor](#)). Cette retenue contribue à assurer aux syndicats la sécurité financière, même si certains affichent leur crainte de voir s'installer ainsi la bureaucratie dans les syndicats.

Vers la fin de la guerre, les travailleurs sont plus politisés qu'autrefois. Le mouvement ouvrier apparaît sur la scène politique en 1872, lorsque le premier travailleur (Henry Buckingham Witton, de Hamilton) est élu au Parlement comme député conservateur, comme le sera aussi en 1888 A.T. Lépine, un dirigeant des Chevaliers du travail à Montréal. En 1874, le typographe d'Ottawa D.J. O'Donoghue est élu à l'Assemblée législative de l'Ontario comme candidat travailliste indépendant. Les candidats et les partis travaillistes obtiennent souvent l'appui des syndicats locaux. En 1900, [Arthur W. Puttee](#), un des fondateurs du [Parti Travailliste](#), et [Ralph Smith](#), président du CMT, sont élus au Parlement. Le [Parti Socialiste du Canada](#) a l'appui des éléments radicaux et fait élire quelques députés en Alberta et en Colombie-Britannique. Durant la guerre, des politiques telles que la conscription encouragent les syndicats à intensifier leur activité politique aux paliers provincial et fédéral. Aux élections fédérales de 1921, des candidats travaillistes briguent les suffrages dans chacune des neuf provinces : [Robert Boyd Russell](#), secrétaire général de la OBU, est défait, tout comme [J.B. McLachlan](#), de l'île du Cap-Breton, mais [J.S. Woodsworth](#) de Winnipeg et [William Irvine](#) de Calgary sont élus.

Par suite de la catastrophe sociale engendrée par la Crise des années 30, les travailleurs sont davantage attirés vers une politique radicale ; ils accroissent leur appui au Parti communiste et fondent la [Co-operative Commonwealth Federation](#) (CCF). Durant les années 40, ce parti forme l'opposition officielle provinciale en Colombie-Britannique, en Ontario et en Nouvelle-Écosse. En 1944, la Saskatchewan élit un premier gouvernement CCF. Vers la fin de la décennie, le CCF et le Parti communiste comptent ensemble 50 000 membres.

Les nouveaux droits des travailleurs et l'avènement de l'[état providence](#) sont les deux conquêtes décisives des années 30 et 40, assurant aux classes laborieuses du Canada une protection contre les grands revers économiques. La position du mouvement ouvrier dans la société se renforce par la formation du [Congrès du Travail du Canada](#) (CTC, 1956), qui allie la Fédération américaine du travail (American Federation of Labor) et le [Congrès Canadien du Travail](#) tout en absorbant la OBU. Le CTC joue un rôle actif dans la création du [Nouveau Parti Démocratique](#) et l'apparition de centrales syndicales ([Centrales Syndicales Nationales](#)) rivales telles que la [Confédération des Syndicats Canadiens](#) (1975) et la

[Fédération Canadienne du Travail](#) (1982) ne l'empêche pas de continuer à représenter plus de 60 p. 100 des syndiqués.

En raison de la croissance continue de l'emploi dans le secteur public pendant cette période, un salarié sur cinq est à l'emploi de l'État dans les années 70. À l'exception de la Saskatchewan, qui accorde des droits syndicaux à ses employés en 1944, il faut attendre la grève nationale illégale des postiers ([voir Grèves des poste](#)) pour que les employés du secteur public obtiennent au milieu des années 60 des droits de négociation collective semblables à ceux des autres salariés. En 1996, trois des six syndicats les plus importants du Canada sont des [Syndicats de la fonction publique](#), et leur essor renforce encore la prédominance au Canada des syndicats d'origine canadienne par rapport à ceux d'origine américaine. En effet, plus de 60 p. 100 des syndiqués appartiennent à des syndicats proprement canadiens. Plusieurs gros syndicats industriels, parmi lesquels les Travailleurs canadiens de l'automobile, renforcent cette tendance en se séparant de leurs homologues américains.

L'augmentation du nombre de femmes au travail représente un autre changement important. Vers 1996, le taux de participation des femmes dans la [population active](#) dépasse les 59 p. 100. Les femmes forment 45 p. 100 de la population active et plus de 40 p. 100 des effectifs syndicaux. Ce changement se traduit par la plus grande place que prennent les dirigeantes syndicales et par l'attention portée aux questions des congés de maternité, de la garde des enfants, du harcèlement sexuel et de la rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Malgré les conquêtes du mouvement syndical, les sources de conflits de travail n'ont pas disparu. Des employeurs résolus sont en mesure de s'opposer aux syndicats en embauchant des briseurs de grève et en refusant de signer une première convention collective. Les travailleurs n'ont pas plus d'influence directe qu'autrefois sur les décisions d'investissement dont dépend la répartition de l'activité économique dans le pays. Les conventions collectives attachent certes plus d'importance aux questions de santé, de sécurité et de changements technologiques, mais le droit des employeurs de gérer leurs biens l'emporte toujours sur le droit de regard que réclament les travailleurs sur les conditions et la finalité de leur travail.

Les gouvernements interviennent souvent de manière à restreindre les droits des syndicats. Il leur arrive, comme dans le cas de la [grève des bûcherons de Terre-Neuve](#) de 1959, de mettre certains syndicats hors la loi. Depuis les années 60 et 70, ils imposent de plus en plus souvent des règlements par voie législative, surtout lorsqu'ils sont en conflit avec leurs propres employés. Malgré les politiques de l'État providence, beaucoup de travailleurs continuent de souffrir de l'insécurité économique et de la pauvreté.

Le marché du travail capitaliste ne réussit pas à garantir le plein emploi aux travailleurs canadiens, de sorte que depuis les années 80, les statistiques en comptent régulièrement plus d'un million en chômage. C'est surtout dans les régions moins développées, comme les Maritimes, que beaucoup de travailleurs ne disposent que d'un travail à temps partiel ou saisonnier, ce qui en fait un réservoir de main-d'œuvre pour l'économie du pays. La plupart des travailleurs d'aujourd'hui ont plus de sécurité que leurs prédécesseurs

du XIX<sup>e</sup> siècle, mais beaucoup sont menacés de nos jours par la mondialisation de l'économie et les nouvelles stratégies des employeurs cherchant à réduire leurs frais de personnel.

DAVID FRANK

### Québec

Comme peu de travaux sont consacrés à l'histoire de la classe ouvrière au Québec, nous limitons notre historique à une seule facette de son expression, le syndicalisme. Avant l'industrialisation (environ 1870-1880), la plupart des entreprises opèrent sous un mode artisanal. En 1851, elles ne sont que 37 à compter plus de 25 travailleurs. Les concentrations les plus importantes de salariés se retrouvent dans les scieries (*voir* [Histoire du commerce du bois](#), la construction et les travaux de terrassement des canaux et des chemins de fer.

Les premiers syndicats qui apparaissent au début du XIX<sup>e</sup> siècle parmi certains groupes d'ouvriers de métier sont faibles, sans lien entre eux et éphémères. Mais à trois reprises, les syndicats montréalais tentent de se regrouper en association plus large : en 1834, pour obtenir la journée maximale de travail de 10 heures ; en 1867, pour former la Grande Association ; et enfin, en 1872, pour obtenir la journée de 9 heures. Toutefois, ces associations ne survivent que quelques mois, et peu de syndicats passent à travers la crise économique de 1873. À l'époque, les travailleurs se manifestent aussi collectivement en faisant grève (on en compte 137, de 1815 à 1880) et en mettant sur pied des sociétés de secours mutuels (*voir* [Mouvement coopératif](#)) qui versent des prestations en cas de maladie ou de décès. Ces premières organisations, syndicales et autres, marquent le développement d'une conscience collective chez les travailleurs, désireux de se protéger contre l'insécurité de la vie urbaine et de civiliser le marché capitaliste du travail qui les traite comme une marchandise.

L'activité manufacturière dépasse les échanges commerciaux extérieurs vers 1880 et les gouvernements deviennent alors acquis aux objectifs de la bourgeoisie industrielle. La population de [Montréal](#) double de 1871 à 1891 et la ville devient la capitale financière et industrielle du Canada. À cette période, le syndicalisme rejoint un nombre croissant de travailleurs grâce aux syndicats internationaux et aux [Chevaliers du Travail](#), deux organisations venant des États-Unis. Les syndicats internationaux qui se développent parmi les travailleurs de métier apportent le système de la [négociation collective](#) selon lequel les salaires, les conditions de travail et l'apprentissage sont négociés avec l'employeur et confirmés dans une convention collective. Pour les Chevaliers, l'amélioration du sort économique des travailleurs par la négociation collective est secondaire ; ils recherchent plutôt une réforme en profondeur de la société industrielle, espérant abolir le salariat et miser sur un système de production basé sur les coopératives et la petite entreprise.

Les Chevaliers contribuent pour beaucoup à la formation des conseils centraux de Montréal (1886) et de Québec (1891) qui ont pour rôle d'acheminer les réclamations des syndicats vers les conseils de ville. À partir de 1886, ils participent aussi aux activités du Congrès des métiers et du travail du Canada qui joue un rôle de lobby auprès du gouvernement fédéral et du gouvernement du Québec afin de promouvoir

des lois favorables aux travailleurs. Pour la période qui va de 1886 à 1930, ces instances donnant une voix aux travailleurs sur le plan politique réclament, entre autres, des gouvernements des réformes électorales, l'enseignement gratuit et obligatoire, des programmes sociaux comme les pensions de vieillesse et l'assurance-chômage de même que la nationalisation des entreprises de services publics. Ces revendications témoignent d'un projet de société qu'on caractériserait de nos jours de social-démocrate, visant à réformer et non à abolir le système capitaliste.

Les unions internationales connaissent une croissance rapide au début du siècle et éliminent les Chevaliers du travail. Elles comptent plus 100 syndicats en 1902 avec un effectif d'environ 6000 membres. Leur emprise sur le syndicalisme québécois est contestée d'abord par des syndicats nationaux qui refusent tout lien avec les syndicats américains et qui espèrent édifier un véritable syndicalisme canadien. Mais ils ne se développent guère, ayant du mal à se répandre à l'extérieur du Québec. La plus grande menace pour les syndicats internationaux provient de syndicats catholiques mis sur pied, à partir de 1907, par des membres du clergé qui lui reprochent de pratiquer un syndicalisme de confrontation et de diffuser des idées « socialistes et anticléricales ». Ces syndicats nés dans divers diocèses du Québec forment une centrale syndicale en 1921 (Confédération des travailleurs catholiques du Canada) et commencent alors à transformer leur pratique syndicale pour l'orienter vers la négociation de bonnes conventions collectives de travail. Cependant, même avec l'appui clérical, ils ne réussissent pas à attirer plus du quart des syndiqués au Québec, la majorité restant fidèle aux syndicats internationaux ([voir Doctrine sociale de l'église Catholique](#) ; [Confédération des Syndicats Nationaux](#)).

En 1931, les syndicats comptent environ 72 000 membres, ce qui représente 10 p. 100 des travailleurs salariés, un pourcentage similaire à celui de l'Ontario. Ce sont surtout des cheminots, des ouvriers de la construction et des travailleurs de métier dans l'industrie manufacturière. Pendant la Deuxième Guerre mondiale, le syndicalisme se répand parmi les travailleurs semi-qualifiés et non qualifiés dans les industries de production de masse comme le textile et la métallurgie. Les syndicats catholiques organisent une portion de ces travailleurs, mais ce sont surtout les syndicats internationaux affiliés à la centrale américaine CIO qui font les gains les plus importants. L'organisation de ces travailleurs provoque une hausse importante du niveau de syndicalisation qui atteint 20,7 p. 100 en 1941 et 26,5 p. 100 en 1951. Pendant la guerre, la tâche d'organisation est facilitée à cause de la rareté de la main-d'oeuvre et de l'adoption de la *Loi des relations ouvrières*, en 1944. Inspirées du *Wagner Act* américain, les principes de cette loi, qui protège et favorise le droit des travailleurs à la négociation collective, sont encore de nos jours à la base du système de relations du travail.

Pendant les années 50, les centrales syndicales deviennent un foyer d'opposition au conservatisme du gouvernement [Duplessis](#), combattant les lois pour restreindre les droits syndicaux et réclamant un plus grand interventionnisme de l'État dans le domaine social. Leur lutte pave la voie à l'avènement de la [révolution tranquille](#). Au cours des années 50, les syndicats internationaux représentent 50 p. 100 de l'effectif syndical contre 30 p. 100 pour les syndicats catholiques dont la centrale modifie son nom en 1960 pour celui de Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Au milieu des années 60, le visage du syndicalisme change avec l'organisation massive des travailleurs des secteurs public et parapublic (fonctionnaires, enseignants, employés d'hôpitaux, etc.), bien décidés à relever leurs salaires et leurs déplorables conditions de travail. À la suite de grèves illégales en 1963 et 1964, ils obtiennent le droit de négociation et de grève, un moyen de pression qu'ils ne se priveront pas d'utiliser au cours des années 70. Leur organisation est largement responsable de la hausse du niveau de syndicalisation de 30,5 p. 100 à 37,6 p. 100 entre 1961 et 1971, un des taux les plus élevés parmi les provinces canadiennes.

Leur présence et le climat de changement social découlant de la Révolution tranquille provoquent une radicalisation du mouvement syndical dans les années 70. Le Québec devient la province la plus fertile en grève et les trois principales centrales syndicales québécoises (CSN, FTQ, CEQ) développent une vive critique du système capitaliste à partir de l'idée de lutte de classes. Des affrontements majeurs ont lieu parmi les employés des secteurs public et parapublic qui négocient conjointement en front commun leur contrat de travail avec le gouvernement à partir de 1972. La stratégie de front commun permet un meilleur rapport de force des syndicats et un relèvement significatif de leurs conditions de travail.

Les syndicats ressentent durement la [récession économique](#) de 1981-1982 et le taux de [chômage](#) élevé qui perdure durant les années 80 et 90. Les centrales modifient alors leur discours, abandonnant leur condamnation globale du système capitaliste et faisant la promotion de la concertation avec le patronat pour créer de l'emploi. Le niveau de grève chute fortement au cours de cette période et le militantisme des syndicats du secteur public et parapublic s'effrite sous le coup de lois répressives. Néanmoins, le niveau de syndicalisation reste élevé au Québec pendant cette période, s'établissant à environ 40 p. 100 (37,4 p. 100 en 1997). Enfin, le nationalisme des trois principales centrales évolue depuis la fin des années 60 vers un appui à l'indépendance politique du Québec. C'est évident après l'échec de l'[accord du lac Meech](#) en 1989 alors qu'elles deviennent la principale force sociale derrière le « Oui » au référendum de 1995 (*voir [Référendum du Québec](#) --1995*).

JACQUES ROUILLARD

### **Historiographie**

Les écrits de chaque période au sujet de l'histoire du mouvement ouvrier au Canada reflètent les préoccupations spécifiques suscitées par les luttes concrètes de leur temps. Dans le Canada du XIX<sup>e</sup> et du début du XX<sup>e</sup> siècle, les travailleurs ne sont pas un sujet de choix des études savantes. Certes, des commissions royales fournissent une documentation abondante sur la condition des travailleurs et leurs efforts en vue de s'organiser, et quelques rares défenseurs de la classe ouvrière publient leur évaluation des progrès des travailleurs canadiens en tant que force sociale et politique. Cependant, si l'on se préoccupe de ces travailleurs, c'est de façon pragmatique et avec des objectifs explicitement politiques, et lorsque l'État commande des études à leur sujet, comme celle que réalise R.H. Coats en 1915 sur le coût de la vie, elles portent directement sur leurs besoins immédiats tels qu'ils sont perçus.

Entre 1929 et 1945 en Grande-Bretagne et aux États-Unis, l'histoire du travail s'oriente vers l'étude de l'activité politique, de la croissance et de la consolidation des syndicats, de la conquête progressive des droits à la négociation collective et de l'amélioration des salaires et des conditions de travail. Au Canada, les personnes associées à l'émergence d'un nouveau milieu social-démocrate ont des préoccupations similaires et préconisent la propriété publique, l'intervention de l'État et la préservation des libertés civiles.

À la tête de ce groupe de socialistes modérés se trouve l'historien [Frank Hawkins Underhill](#), auquel se joignent des sociologues, des économistes et des chercheurs des universités McGill et de Toronto, notamment [Francis Reginald Scott](#), [Eugene Alfred Forsey](#) et Stuart Jamieson. Forsey publiera en 1982 *Trade Unions in Canada 1812-1902*, qui offre une importante vue d'ensemble du développement du syndicalisme canadien au XIX<sup>e</sup> siècle, tandis que Jamieson publiera en 1968 *Times of Trouble*, une monographie commandée par le gouvernement sur les grèves de la période de 1900 à 1966. Dans les années 30 et 40 cependant, ces personnages jouent un rôle plus politique en appuyant la [League For Social Reconstruction](#) et en prêtant leur concours à la Co-operative Commonwealth Federation (CCF).

On a souvent l'impression que les intellectuels partisans du socialisme considèrent les travailleurs comme les bénéficiaires passifs des réformes sociales qu'ils cherchent à instaurer. Les tenants de la pensée sociale-démocrate accordent au travail sa place dans le discours théorique et définissent le caractère des études consacrées à la classe ouvrière. Ils voient dans le mouvement ouvrier une des forces dont ils peuvent attendre un appui, mais ils ne sont pas foncièrement intéressés aux travailleurs en tant que classe sociale. Leur étude du monde du travail s'intéresse donc aux syndicats et aux activités politiques des travailleurs tout en vantant le leadership pertinent et humain du CCF et les réformes qu'il est le seul à pouvoir offrir.

Après 1945, l'histoire du travail commence d'abord à s'écrire dans les universités canadiennes. Elle apparaît souvent, surtout chez les historiens professionnels, de façon incidente à l'étude d'autres sujets. Dans un article paru en 1943 dans la *Canadian Historical Review* sous le titre « George Brown, Sir John Macdonald, and the "Workingman" », [Donald Grant Creighton](#) montre comment l'intérêt porté à de grands personnages politiques peut déboucher sur l'histoire jamais écrite du monde du travail. L'ouvrage de D.C. Master, *The Winnipeg General Strike* (1950), se présente comme une partie d'une grande étude à faire sur le [crédit social](#) en Alberta. J.I. Cooper publie « The Social Structure of Montreal in the 1850s » dans le rapport annuel (1956) de la [Société Historique du Canada](#) ; il s'agit d'un premier pas dans la recherche sur la vie quotidienne des travailleurs.

La plupart des études consacrées aux travailleurs canadiens ne sont pas l'oeuvre d'historiens. Le politologue Bernard Ostry écrit sur les rapports entre travail et politique dans les années 1870 et 1880. Les travaux les plus novateurs viennent de l'économiste et historien de l'économie H.C. Pentland (*Labour and Capital in Canada (1650-1860)*, 1981), dont les études contestent les idées reçues, et du critique littéraire Frank Watt. Ils affirment que par leurs luttes concrètes et leurs attaques dans la presse contre les monopoles et la corruption politique, les travailleurs ont formulé une critique fondamentale de la

---

société canadienne du XIX<sup>e</sup> et du début du XX<sup>e</sup> siècle, et cela bien avant le soulèvement de Winnipeg et l'apparition du [mouvement Social Gospel](#) et du CCF.

De telles études ont probablement moins de poids dans les milieux universitaires que parmi les sympathisants du Parti communiste qui s'intéressent à l'histoire, comme Bill Bennett et Stanley Ryerson, auteurs d'histoires sur les débuts du Canada et les travailleurs canadiens. Dans les cercles établis des historiens professionnels, Kenneth McNaught exerce une influence beaucoup plus forte : issu du mouvement social-démocrate des années 40, il acquiert de l'influence moins par ses écrits, assez peu nombreux en matière d'histoire du travail, que par le nombre de ses étudiants diplômés qui donneront ses lettres de crédit à l'histoire du travail dans les années 70.

Dans ses travaux, McNaught souligne l'importance du leadership dans la vie des travailleurs canadiens et adopte l'approche institutionnelle de l'économiste du travail Harold Logan. Ce dernier s'était consacré à partir des années 20 à l'enseignement de l'économie du travail et à l'écriture sur ce sujet, et avait publié la première vue d'ensemble convenable sur la montée du syndicalisme au Canada, intitulée *Trade Unions in Canada* (1948). Ses écrits des années 30 et 40 mettaient en lumière les luttes intestines au sein du mouvement ouvrier canadien entre les partisans du CCF et les tenants du Parti communiste.

Les arguments de Logan contre le communisme et les affrontements sur le terrain pendant cette période donnent des orientations précises à la pensée des intellectuels sociaux-démocrates : par exemple, l'antimarxisme (identifié à l'opposition au Parti communiste stalinien) fera dorénavant à tout jamais partie de leur optique du monde du travail au Canada. Leur horizon semble se borner à l'étude des institutions, des réformes sociales et de la bonne façon de diriger le mouvement progressiste et les travailleurs eux-mêmes. Un modèle du genre est l'ouvrage de McNaught, *A Prophet in Politics* (1959), qui est une biographie de [James Shaver Woodsworth](#), le père de la social-démocratie au Canada et une figure centrale de l'histoire du radicalisme.

En 1965, Stanley Mealing publie dans la *Canadian Historical Review* un article sur le concept de classe sociale dans l'interprétation de l'histoire du Canada (« The Concept of Social Class in the Interpretation of Canadian History »). Il conclut que peu de travaux d'historiens ont porté sur la vie des travailleurs et qu'en s'intéressant à la notion de classe, on ne modifierait pas de façon très marquée le modèle d'interprétation de notre histoire. Bientôt apparaissent d'importantes études sur le Parti communiste, le CCF-NPD, le radicalisme des débuts et l'orientation politique générale du mouvement ouvrier.

Au début des années 70 sont et seront publiées des études portant sur des faits importants pour la classe ouvrière, tels que l'essor du Congrès des organisations industrielles (CIO), l'affermissement de la Fédération américaine du travail (AFL) avant 1914, le mouvement ouvrier radical de l'Ouest et la grève générale de Winnipeg. Viennent ensuite des recherches sur la One Big Union, la réponse des gouvernements au radicalisme des immigrants et les conditions de vie et de travail à Montréal au début du XX<sup>e</sup> siècle.

Parmi les principaux auteurs de ces nombreuses d'études sur les travailleurs, citons Irving Abella, David Bercuson, Robert Babcock, Ross McCormack et Donald Avery. Leurs travaux, ajoutés aux études menées sur le mouvement ouvrier par des spécialistes en sciences sociales comme Paul Phillips, Martin Robin, Leo Zakuta, Gad Horowitz et Walter Young ainsi que par les historiens Desmond Morton et Gerald Caplan, font de l'histoire du travail un domaine reconnu de la recherche historique professionnelle. Leurs études sur l'histoire du travail subissent, probablement inconsciemment, l'influence des préoccupations sociales-démocrates des années 40 : question du leadership, événements marquants, situations exigeant des réformes, idéologie et évolution de certaines catégories de syndicats. Des cours sur l'histoire du travail se donnent pour la première fois, la Société historique du Canada crée un comité spécialisé et une revue, *Le Travailleur/Labour*, est lancée en 1976. En 1980, Desmond Morton et Terry Copp publient *Working People*, une histoire illustrée des travailleurs canadiens. Un nombre croissant d'histoires des syndicats destinées au grand public paraissent dans les années 70 et 80.

Après 1975 apparaît un nouveau groupe d'historiens qui s'inspirent moins de la social-démocratie des années 40 et davantage du [MARXISME](#) de la fin des années 60 et du début des années 70. Ils sont tout d'abord frappés par l'importance générale de la théorie et étudient une série de débats internes du marxisme occidental après 1917, afin de comprendre la nature de la structure des classes et la situation de dépendance de la classe ouvrière dans les sociétés capitalistes.

Ensuite, plusieurs d'entre eux trouvent leur inspiration dans les travaux d'auteurs britanniques et américains (E.P. Thompson, Eric Hobsbawm, David Montgomery et Herbert Gutman) publiés dans les années 60, qui marquent une rupture par rapport aux histoires antérieures du travail. Enfin, l'émergence de l'histoire des femmes leur fournit une troisième influence, complémentaire, qui les oblige à tenir compte du processus par lequel la main-d'oeuvre se reproduit dans la famille et se socialise dans une relation particulière avec les structures d'autorité et de travail.

En général, les auteurs qui élaborent l'histoire du travail au début des années 80 sont unis par le projet commun d'écrire l'[histoire sociale](#) des travailleurs. Cette histoire garde certes un intérêt primordial pour les institutions, les activités politiques et les conditions matérielles de vie des travailleurs, mais déborde sur des aspects encore inexplorés de leur vécu, à savoir la vie familiale, les loisirs, les associations communautaires, ainsi que les méthodes de travail et les formes de domination exercées par les patrons, qui influencent autant l'évolution des syndicats que la vie des travailleurs non syndiqués.

L'ensemble de ces travaux s'intéressent à l'histoire des travailleurs abordée en fonction de la place qu'occupent les classes sociales dans la société canadienne. La classe y est perçue comme une relation réciproque bien qu'inégale entre ceux qui vendent leur travail et ceux qui l'achètent. Certaines études privilégient les aspects structurels et en grande partie impersonnels de cette expérience des rapports de classe (la taille des familles de travailleurs, le nombre de travailleurs qu'on trouve dans certains secteurs du marché du travail, les niveaux de salaire et les taux de chômage), alors que d'autres mettent en lumière les activités culturelles des travailleurs et les batailles qu'ils mènent dans leur lieu de travail ou

leur collectivité. Enfin, ce groupe d'historiens est dans l'ensemble moins disposé à rejeter à prime abord le radicalisme qui caractérise les activistes du syndicalisme communiste et socialiste.

Certains ouvrages publiés par cette génération d'historiens tentent d'explorer en détail le vécu de la classe ouvrière. Citons *Labouring Children* (1980) de Joy Parr, qui examine les expériences de travail des enfants immigrants pauvres ; *A Culture of Conflict* (1979) de Bryan Palmer, qui porte sur les travailleurs qualifiés de Hamilton à la fin du XIXe et au début du XX<sup>e</sup> siècle ; *Toronto Workers Respond to Industrial Capitalism 1867-1892* (1980) de Gregory Kealey, qui est une étude semblable sur les travailleurs de Toronto, et *Dreaming of What Might Be* (1982) où Kealey et Palmer retracent l'histoire des Chevaliers du travail en Ontario de 1880 à 1900.

Quantité d'articles et de thèses de maîtrise et de doctorat traitent de sujets jamais encore abordés par l'histoire du travail : les formes rituelles de résistance, les modes de transmission héréditaire du métier de cordonnier, le rôle de l'économie familiale à Montréal dans les années 1870 et 1880, les émeutes des premiers ouvriers de construction des canaux, l'importance du cycle de vie chez les employés des filatures de Québec de 1910 à 1950, les effets de la mécanisation et de la baisse de la spécialisation chez les métallurgistes au cours de la Première Guerre mondiale, les conditions de vie dans les villes de mineurs du charbon ou l'influence de l'alphabétisation, du logement, des tavernes et de la tradition orale chez certains groupes de travailleurs. Alors que les historiens favorables aux approches institutionnelles traditionnelles considèrent que cette nouvelle insistance sur la culture se fait au détriment de l'aspect politique, telle n'est pas l'intention des auteurs qui s'inspirent de l'histoire sociale. Ils pensent au contraire que la culture ouvrière, si imprécise qu'en soit la perception au départ, est en symbiose étroite avec d'autres domaines vitaux de la vie ouvrière tels que les syndicats et la politique parlementaire.

Grâce à l'approfondissement de ces nouveaux sujets par un nombre croissant d'étudiants des cycles avancés et d'historiens professionnels, l'histoire du travail de la fin des années 80 et du début des années 90 renouvelle l'étude des thèmes classiques et trace de nouveaux chemins. Les recherches statistiques détaillées qui retracent les principales vagues de conflits de travail vont de pair avec l'étude de l'histoire des mouvements ouvriers dans de nombreuses zones urbaines. Citons *Bushworkers and Bosses* (1987) de Ian Radforth, qui s'intéresse aux bûcherons et aux changements technologiques dans le Nord de l'Ontario, *The New Day Recalled* (1988), où Veronica Strong-Boag retrace la vie des femmes entre les deux guerres, et l'étude que fait Craig Heron des sidérurgistes dans *Working in Steel* (1988). Ces ouvrages comblent d'importants vides dans l'historiographie, tout comme le font les recherches sur les mineurs partout au Canada, les études sur les travailleurs des camps de secours de la Crise des années 30 et de nombreux articles et monographies consacrés aux gens de métier. Tous ces travaux contribuent à l'histoire de la croissance du syndicalisme et des changements économiques, en particulier sous l'aspect de l'évolution de l'organisation du travail en milieu de travail. Les recherches sur certains dilemmes auxquels font face les travailleurs immigrants (Européens de l'Est, Italiens et Juifs notamment) nous font également mieux comprendre les univers socio-culturels de ces travailleurs. Citons à ce sujet les études de Franca Iacovetta, *Such Hardworking People* (1992), et de Ruth Frager, *Sweatshop Strife* (1992).

Une partie importante de cette « nouvelle » histoire des travailleurs s'en prend aux stéréotypes régionaux qui sont si constants dans les études antérieures. C'est ainsi que les recherches consacrées aux activités des socialistes, syndicalistes et communistes du Centre du Canada et de la région de l'Atlantique remettent en question le « caractère exceptionnel de l'Ouest » voulant que les travailleurs de l'Ouest du pays soient plus radicaux que leurs collègues de l'Est. Les ouvrages récents de Marc Leier, *Red Flags and Red Tape* (1995), et de Robert McDonald, *Making Vancouver* (1996), contestent de leur côté l'étendue et la nature du radicalisme dans l'Ouest et soulignent plutôt la diversité des convictions politiques chez les gens de métier qualifiés des centres urbains et chez les ouvriers non spécialisés des villes fermées axées sur l'exploitation des ressources. Bref, nous en savons maintenant beaucoup plus sur la variété des tendances politiques des travailleurs et sur le rôle central des désaccords entre conservateurs et radicaux dans la dynamique des mouvements ouvriers.

Ce débat a souvent pour thème les interprétations divergentes de la vague de grèves générales de 1919 et de la One Big Union. C'est ainsi que de nombreux ouvrages, articles et thèses reviennent sur d'anciens travaux d'auteurs comme McNaught et Bercuson. Des essais comme ceux de James Naylor, *The New Democracy* (1991), et de Larry Peterson dans la revue *Le Travail/Labour* (1984), « Revolutionary Socialism and the Industrial Unrest in the Era of the Winnipeg General Strike », cherchent à tenir compte à la fois des particularités locales, des tendances nationales et de la politique internationale. L'ouvrage collectif consacré aux activités militantes de la classe ouvrière en 1919, qui paraît sous la direction de Craig Heron, promet de prolonger ce débat encore longtemps.

Les désaccords sur l'interprétation de l'histoire des travailleurs ne se limitent pas aux questions de culture et de radicalisme, puisqu'ils s'étendent aux relations du mouvement ouvrier avec l'État. En général, les historiens de tendance sociale-démocrate considèrent comme des faits positifs l'avènement de l'État providence réformiste et la législation garantissant les droits de négociation collective, alors que les marxistes et d'autres tels que Bob Russell dans l'ouvrage *Back to Work?* (1990) et Jeremy Webber dans « The Malaise of Compulsory Conciliation » (*Character of Class Struggle*, 1985) ont des critiques à formuler, soulignant comment la légalité industrielle limite les résultats que les syndicats pourraient obtenir en amenant leurs luttes sur un terrain où les forces conjointes des gouvernements et des employeurs l'emporteront toujours sur les travailleurs.

Les chercheurs de cette dernière tendance analysent les mécanismes de coercition présents dans la structure de l'État canadien, en disséquant l'espionnage d'État policier durant la Première Guerre mondiale et le recours à GRC et aux mesures de déportation pour briser les grèves et expulser les socialistes. L'emploi de ces méthodes s'intensifie pendant la guerre froide lors des purges anticomunistes qui frappent nombre de syndicats industriels. Les divers paliers de gouvernement au Canada sont rarement des arbitres impartiaux des relations industrielles ; tout au long de l'histoire, ils ont tendance à intervenir dans les conflits de travail de manière à renforcer les droits des capitalistes, comme l'ont fait les lois sur le salaire minimum, sur les accidents de travail et sur d'autres aspects du droit du travail, qui ont eu un impact complexe et souvent paradoxal. Les conflits au sein de l'État ont également leur importance ; c'est le cas, comme l'observe Gillian Creese dans son article « Exclusion or Solidarity? » paru en 1988 dans *BC Studies*, du pouvoir exercé par le gouvernement fédéral sur la politique

d'immigration, que contestent à maintes reprises les politiciens provinciaux et municipaux et les syndicalistes conservateurs de race blanche qui cherchent à empêcher l'immigration de travailleurs, notamment asiatiques, perçus comme étant de race inférieure. Ces conflits ont contribué au maintien d'une classe ouvrière segmentée en fonction de la race, comme le montre en détail l'ouvrage *Cheap Wage Labour* (1996) d'Alicia Muszynski.

Le domaine le plus productif de la nouvelle recherche est celui de la tradition sexiste du monde du travail, qui se penche sur le rôle du « genre » ou des rapports sociaux de sexe dans l'histoire. En effet, beaucoup de grandes questions de l'histoire ancienne ou récente de la classe ouvrière sont maintenant passées au crible d'une relecture féministe qui conteste l'optique masculine des écrits sur le passé du Canada. Les expériences vécues par les ouvrières de la confection et par les employées des compagnies de téléphone et des fabricants d'automobiles mettent en lumière l'évolution historique de la division sexuelle du travail ainsi que les luttes contre le sexisme des patrons et des syndicalistes masculins. Plutôt que d'y voir un phénomène naturel, les féministes analysent la place occupée par les femmes dans la structure d'emploi comme le produit de conflits engendrés par des idées sexistes sur les comportements qui conviennent aux hommes et aux femmes. En particulier, le principe du salaire familial, qui repose sur l'idée que les maris sont les soutiens de famille naturels qui doivent pourvoir aux besoins de leurs épouses occupées aux tâches ménagères, a pendant longtemps réduit fortement la capacité des femmes à obtenir des emplois bien rémunérés. Les femmes ne travaillaient pas non plus pour se faire de l'argent de poche, mais par nécessité économique la plupart du temps, cherchant ainsi à subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles, contrairement à l'idéal du salaire familial.

Dans la même veine, les activités des femmes radicales sont retracées par Linda Kealey, dans le chapitre « No Special Protection - No Sympathy » de *Class, Community and the Labour Movement* (1989), et Janice Newton, dans *The Feminist Challenge to the Canadian Left* (1995), deux études relatives aux socialistes de la période précédant la révolte des travailleurs en 1919, ainsi que par Joan Sangster, dont l'étude *Dreams of Equality* (1989) compare les femmes dans le parti communiste et dans le CCF. Tous ces travaux soulignent les relations souvent conflictuelles entre féminisme et socialisme. Hors du monde du travail, l'étude de Bettina Bradbury intitulée *Working Families* (1993 ; trad. *Familles ouvrières à Montréal*, 1995) révèle l'importance de la famille à la fois comme ressource lors des conflits de travail et comme lieu d'affrontements sur des questions de droits et de responsabilités économiques.

Des historiens comme Steven Maynard et Mark Rosenfeld s'intéressent à l'identité sexuelle des hommes au travail en montrant comment les divisions de classe et les notions de solidarité et de compétence s'expriment souvent dans des termes qui reflètent la perception populaire de la masculinité. Dans son livre « The Gender of Breadwinners » (1990), qui porte sur les travailleurs et les travailleuses de deux petites villes de l'Ontario, Joy Parr a le mérite de tenter une synthèse de bon nombre de ces tendances historiographiques, notamment en examinant l'importance des identités masculine et féminine dans le vécu de ces personnes au travail et à la maison.

---

En terminant, il vaut la peine de noter que dans l'ouvrage collectif *Contemporary Approaches to Canadian History* (1987), publié sous la direction de Carl Berger, l'histoire des travailleurs est le seul domaine de recherche où Berger s'est cru obligé de présenter deux courants historiographiques opposés, dont l'un reflète l'approche institutionnelle plus ancienne, et l'autre les efforts plus récents d'enracinement de cette histoire dans les processus plus vastes de la formation des classes. En 1996, la revue *BC Studies* publie un essai critique de Mark Leier avec des réponses de Robert McDonald, de Bryan Palmer et de Veronica Strong-Boag; le tout donne lieu à des échanges stimulants sur l'orientation des études consacrées aux travailleurs. Cette question fait l'objet d'une vue d'ensemble dans la deuxième édition du livre de Palmer, *Working-Class Experience* (1992). Depuis ses débuts et encore aujourd'hui, l'histoire du travail au Canada est un sujet controversé.

Rouillard, J., Frank, D., Palmer, B., et McCallum, T. (2015, 4 mars). Histoire des Travailleurs. Dans *l'Encyclopédie Canadienne*.  
<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/histoire-des-travailleurs>